Service public fédéral
Emploi, Travail
et Concertation sociale

Direction générale Relations collectives de travail
Direction du secrétariat des commissions paritaires

rue Ernest Blerot 1
1070 BRUXELLES
tél. 02 233 41 11 - fax 02 233 40 80
e-mail rct@emploi.belgique.be

Réunion : 2019-1170000- 1696 **Date :** 17/10/2019
intitulé de la CCT : Absence sans motif

Le/La soussignée, agissant en qualité de président(e) de la COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE DU PETROLE dépose au Greffe, en application de l'article 18 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, la convention collective de travail ci-annexée et confirme qu'elle est conclue conformément aux dispositions de ladite loi :

questionnaire :

A. INFORMATION GENERALE		
La cct concerne-t-elle une classification de fonctions => joindre la feuille de renseignement	○ Oui	○ Non
La cct prévoit-elle une procédure d'adhésion par des employeurs individuels ? Où seront déposés les actes d'adhésion?	○ Président	○ Greffe
La cct doit-elle être communiquée à l'ONSS ?	○ Oui	○ Non
B. CONDITIONS DE FORMES		
L'identité des personnes signataires est-elle mentionnée en dessous de leur signature?	⊘ Oui	○ Non
Les signataires sont-ils tous membres de la (sous-)commission paritaire?	⊘ Oui	○ Non
La durée de validité de la cct est-elle mentionnée ?	⊘ Oui	○ Non
La cct est-elle assortie d'une clause de dénonciation ? (cct à durée indéterminée ou cct à durée déterminée comportant une clause de dénonciation)	○ Oui	○ Non
La cct comporte-t-elle une date d'entrée en vigueur ?	⊘ Oui	○ Non
La date de conclusion de la cct a-t-elle été indiquée ?	⊘ Oui	○ Non
La date et le numéro d'enregistrement des cct qui sont adaptées, prolongées ou abrogées par la présente cct sont-ils mentionnés ?	○ Oui	○ Non
C. FORCE OBLIGATOIRE PAR ARRÊTÉ ROYAL DEMANDÉE	⊘ Oui	○ Non
D. COMMENTAIRE		

Date 17/10/2019

ROSMAN SOPHIE
Président(e)

COA / RCT
18 -10- 2019
AG/ Nr.

Numéro de dépot :	
CCT enregistrée le :	sous le numéro :
(à remplir par le greffe)	

1170000
PARITAIR COMITE VOOR DE PETROLEUMNIJVERHEID EN - HANDEL

Tijdens de vergadering van 17/10/2019

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

Afwezigheid zonder motief

1170000
COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE DU PETROLE

En sa séance du 17/10/2019

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue :

Absence sans motif

BELGISCHE PETROLEUM FEDERATIE FEDERATION PETROLIERE BELGE	Vertegenwoordigd door / représenté par P VAN DIJK (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par ANDREA DELLA VECCHIA (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par Rik Van Reeth (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par Eric Decoo (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)

Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en –handel

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2019 inzake afwezigheid zonder motief

HOOFDSTUK I.
TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren.

Onder "werklieden" verstaat men : de werklieden en de werksters; eveneens gebruikt en met een zelfde betekenis in deze overeenkomst zijn de termen arbeiders (waarbij ook bedoeld wordt arbeidsters) of werknemers (waarbij ook bedoeld wordt werkneemsters).

HOOFDSTUK II
AFWEZIGHEID ZONDER MOTIEF

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de instelling van een recht op voltijdse, halftijdse of 1/5de afwezigheid zonder motief voor de voltijdse of deeltijdse werknemers. Dit recht vormt dan een verlengde van het systeem van tijdskrediet zonder motief, zoals het vroeger opgenomen werd in cao nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad maar nu niet meer bestaat. Dit recht opent geen recht op loon of uitkeringen voor de tijd gedurende dewelke de werknemer afwezig is.

Art. 3. De in artikel 1 genoemde werknemers hebben recht op een voltijdse, halftijdse of 1/5de afwezigheid zonder motief gelijk aan een equivalent van maximum 12 maanden volledige schorsing van de arbeidsprestaties over de gehele loopbaan gepresteerd bij één of meerdere ondernemingen welke onder de petroleumsector ressorteren:

1) hetzij door hun arbeidsprestaties 12 maanden volledig te schorsen ongeacht de arbeidsregeling waarin zij in de onderneming tewerkgesteld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 9;

Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole

Convention collective de travail du 17 octobre 2019 concernant l'absence sans motif

CHAPITRE 1er.
CHAMP D'APPLICATION

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole.

Par « ouvriers », on entend : les ouvriers et les ouvrières ; les termes travailleurs (y inclus travailleuses) sont également utilisés dans cette convention et sont similaires au terme « ouvriers ».

CHAPITRE II
ABSENCE SANS MOTIF

Art. 2. La présente convention collective de travail a pour objectif d'instaurer un droit à une absence non motivée à temps plein, à mi-temps ou d'1/5 pour les travailleurs à temps plein ou à temps partiel. Ce droit doit être vu dans la prolongation du système du crédit temps sans motif, qui n'existe plus à ce jour, comme anciennement repris dans la CCT n° 103 du Conseil National du Travail.
Ce droit n'ouvre pas de droits à un salaire ou à une indemnité pour la période pendant laquelle le travailleur est absent.

Art. 3. Les travailleurs visés à l'article 1er ont droit à une absence sans motif à temps plein, à mi-temps ou d'1/5, pour une durée maximum de 12 mois sur l'ensemble de la carrière prestée auprès d'une ou plusieurs entreprises ressortissant au secteur pétrolier :

1) Soit en suspendant totalement leurs prestations de travail quel que soit le régime de travail dans lequel ils sont occupés dans l'entreprise au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 9 ;

2) hetzij door hun arbeidsprestaties 24 maanden te verminderen tot een halftijdse betrekking voor zover zij ten minste ten belope van 3/4de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 9;

2) soit en réduisant pendant 24 mois, à mi-temps, leurs prestations de travail pour autant qu'ils soient occupés au moins au 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 9 ;

3) hetzij door hun arbeidsprestaties 60 maanden te verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week voor zover zij gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer en gedurende de 12 maanden, die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 9, voltijds tewerkgesteld zijn;

3) soit en réduisant pendant 60 mois leurs prestations de travail à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine pour autant qu'ils soient occupés habituellement dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus et qu'ils soient occupés à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 9 ;

4) hetzij door een combinatie van de hierboven vermelde stelsels tot het bereiken van een voltijds equivalent van 12 maanden, waarbij 1 maand voltijdse onderbreking gelijk is aan 2 maanden halftijdse loopbaanvermindering of 5 maanden 1/5de vermindering.

4) soit en combinant les systèmes susdits jusqu'à concurrence d'un équivalent temps plein de 12 mois, dans laquelle un mois d'interruption à temps plein équivaut à deux mois de diminution de carrière à mi-temps ou à cinq mois de diminution de carrière d'1/5.

Art. 4. § 1. Voor de berekening van de 12 maanden tewerkstelling in de onderneming wordt met een tewerkstelling gelijkgesteld:

Art. 4. § 1. Sont assimilés à une occupation, pour le calcul des 12 mois d'occupation dans l'entreprise :

- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in de artikelen 26, 27, 28, 29, 30, 30 bis, 30 ter, 30 quater, 31, 49, 50, 51 en 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

- les périodes de suspension du contrat de travail prévues aux articles 26, 27, 28, 29, 30, 30 bis, 30 ter, 30 quater, 31, 49, 50, 51 et 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

De periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is evenwel beperkt tot de door het gewaarborgd loon gedekte perioden;

La période de suspension du contrat de travail prévue à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est toutefois limitée aux périodes couvertes par le salaire garanti ;

- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 23, § 1 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis;

- les périodes de suspension du contrat de travail prévues à l'article 23, § 1er de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise ;

- de dagen verlof die toegekend worden ter uitvoering van een collectief akkoord.

- les jours de congé qui sont octroyés en exécution d'un accord collectif.

§ 2. 1° Voor de berekening van de 12 maanden worden niet in aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst of vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge alle vormen van tijdskrediet.

§ 2. 1° Ne sont pas prises en compte, pour le calcul des 12 mois, les périodes de suspension du contrat de travail ou de diminution des prestations de travail prévues en application de tous les systèmes de crédit-temps.

2° Voor de berekening van de 12 maanden worden evenmin in aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van verlof zonder wedde of staking en lock-out.

2° Ne sont pas non plus prises en compte, pour le calcul des 12 mois, les périodes de suspension du contrat de travail en raison du congé sans solde ou de grève et de lock-out.

3° Daarnaast wordt voor de berekening van de 12 maanden niet in aanmerking genomen, de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ten belope van 5 maanden die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon.
Die periode van 5 maanden wordt verlengd met 6 maanden in geval van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte.

3° En outre, n'est pas prise en compte pour le calcul des 12 mois, la période de suspension du contrat de travail prévue à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à concurrence de cinq mois non couverts par le salaire garanti.

Cette période de cinq mois est prolongée de six mois en cas d'incapacité de travail complète temporaire en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

§ 3. Deze afwezigheidsperioden onder de vorm van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties moeten worden opgenomen per minimumperiode van 3 maanden als het een voltijdse schorsing of een halftijdse loopbaanvermindering betreft en per minimumperiode van 6 maanden als het een 1/5de vermindering betreft.
In afwijking hiervan kan het eventueel overblijvend saldo voor een kortere periode worden opgenomen.

§ 3. Ces périodes d'absence sous forme de suspension ou de réduction des prestations de travail doivent être prises par période minimale de 3 mois lorsqu'il s'agit d'une suspension à temps plein ou d'une diminution des prestations à mi-temps, et par période minimale de 6 mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de prestations d'1/5.
Par dérogation, l'éventuel solde restant peut être pris pour une période plus courte.

Art. 5. De uitoefening van voormeld recht tot afwezigheid is beperkt binnen de grens van 7% zoals nu sectoraal bepaald in de CAO Tijdskrediet.

Art. 5. L'exercice des droits à une absence est subordonné endéans les limites des 7% comme déterminée de manière sectorielle dans la CCT Crédit temps.

Art. 6. §1. Om recht te hebben op de afwezigheid moet de werknemer gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen:
1) door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 9;
2) een loopbaan van 5 jaar als werknemer hebben op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 9.

Art. 6. §1er. Pour bénéficier du droit, le travailleur doit simultanément réunir les conditions suivantes :

1) avoir été lié par contrat de travail avec l'employeur pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'art. 9 ;

2) compter une carrière de 5 ans comme salarié au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 9.

§2. Om de loopbaan van 5 jaar als werknemer te berekenen, worden de dagen waarvoor loon werd uitbetaald in aanmerking genomen.
Met dagen waarvoor loon werd uitbetaald, uitgezonderd de dagen volledige werkloosheid en volledige schorsing van de arbeidsprestaties voor een tijdskrediet of een afwezigheid zonder motief als bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden gelijkgesteld:
1) de dagen die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar en van het werk en beroepsziekten, de werkloosheidsverzekering, de jaarlijkse vakantie en het invaliditeitspensioen voor mijnwerkers;
2) de dagen waarop niet werd gewerkt en waarvoor een loon werd betaald waarop socialezekerheidsbijdragen, met inbegrip van de sector werkloosheid, werden ingehouden;
3) de feestdagen waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden;

4) de dagen van arbeidsongeschiktheid waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden;
5) de inhaalrustdagen waarop de werknemer recht heeft ingevolge de arbeidswet van 16 maart 1971 of ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur;
6) de dagen van staking of lock-out;
7) de carenzdagen bedoeld door de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering;
8) de dagen waarop niet werd gewerkt wegens vorst, die door het fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf werden vergoed;
9) de dagen waarop de werknemer het ambt van rechter in sociale zaken of van rechter in handelszaken, of van raadsheer in sociale zaken heeft vervuld;
10) andere niet bezoldigde afwezigheidsdagen ten belope van ten hoogste tien dagen per kalenderjaar;
11) de dagen van aanwezigheid onder de wapens wegens oproeping of wederoproeping alsmede de dagen van dienst als gewetensbezwaarde of de dagen van prestaties als dienstplichtige die krachtens de betrokken wetgeving met legerdienst gelijkgesteld worden;
12) de dagen gedekt door de ontslagcompensatievergoeding.

§2. Pour le calcul de la carrière de 5 ans comme salarié, sont prises en compte les journées qui ont donné lieu au paiement d'une rémunération.
Sont assimilées à des journées qui ont donné lieu au paiement d'une rémunération, à l'exception des journées de chômage complet et de suspension complète des prestations de travail pour un crédit temps ou une absence sans motif selon cette convention collective de travail :
1) les journées qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité en application de la législation sur l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents sur le chemin du travail et des maladies professionnelles, sur l'assurance chômage, sur les vacances annuelles et sur la pension d'invalidité pour ouvriers mineurs ;
2) les journées d'inactivité qui ont donné lieu au paiement d'une rémunération sur laquelle ont été retenues les cotisations de sécurité sociale, y compris celles du secteur chômage ;
3) les jours fériés pour lesquels, conformément à la législation applicable, a été payée une rémunération sur laquelle aucune cotisation de sécurité sociale n'a été retenue ;
4) les journées d'incapacité de travail pour lesquelles, conformément à la législation applicable, a été payée une rémunération sur laquelle aucune cotisation de sécurité sociale n'a été retenue ;
5) les jours de repos compensatoire auxquels le travailleur a droit en vertu de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou d'un régime de réduction du temps de travail ;
6) les jours de grève ou de lock-out ;
7) les jours de carence prévus par la législation sur l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité ;
8) les journées chômées pour cause de gel qui ont été indemnisées par le Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction ;
9) les journées pendant lesquelles le travailleur a exercé la fonction de juge social ou de juge consulaire ou de conseiller social ;
10) les autres journées d'absence non rémunérées à raison au maximum de dix jours par année civile ;
11) les journées de présence sous les armes en vertu d'un appel ou rappel sous les drapeaux ainsi que les journées de service accomplies en qualité d'objecteur de conscience ou les journées de prestations remplies par un milicien qui sont assimilées au service militaire en vertu de la législation concernée ;
12) les journées couvertes par une indemnité en compensation du licenciement.

Art. 7. De anciënniteit wordt niet geschorst tijdens de afwezigheid.
De bestaande reglementen voor groepsverzekering en pensioenplan blijven van kracht rekening houdend met de volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsprestaties. Andere extralegale voordelen blijven behouden krachtens de wettelijke en interne bedrijfsregels rekening houdend met de volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsprestaties.
Het recht op afwezigheid opent geen andere rechten t.a.v. de werkgever.

Art. 7. L'ancienneté n'est pas suspendue durant l'absence.
Les règlements existants en matière d'assurance groupe et de plan de pension restent en vigueur, tenant compte de la suspension complète ou partielle des prestations. D'autre avantages extra-légaux restent maintenus, conformément aux règles légales et au niveau de l'entreprise, tenant compte de la suspension complète ou partielle des prestations. Le droit à l'absence n'ouvre aucun droit supplémentaire par rapport à l'employeur.

Art. 8. Bij deeltijdse afwezigheid worden de loonvoorwaarden en interne bedrijfsregels, pro rata toegepast.

Art. 8. En cas d'absence partielle, les conditions salariales et règles internes à l'entreprise seront appliquées pro rata.

Art. 9. §1. De werknemer die het recht op afwezigheid wenst uit te oefenen, brengt zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte:
1) 3 maanden vooraf wanneer de werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt;
2) 6 maanden vooraf wanneer de werkgever ten hoogste 20 werknemers tewerkstelt.
De termijn van 3 en 6 maanden is een vaste termijn. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel schriftelijk andere regelingen overeenkomen.

Art. 9 §1er. Le travailleur qui souhaite exercer le droit en avertit, par écrit, l'employeur qui l'occupe :

1) 3 mois à l'avance lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs ;
2) 6 mois à l'avance lorsque l'employeur occupe 20 travailleurs ou moins.
Le délai de trois et six mois est un délai fixe. L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder par écrit sur d'autres modalités.

§ 2. Het aantal werknemers dat voor de toepassing van § 1 in aanmerking wordt genomen, is het aantal tewerkgestelde werknemers op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig dit artikel wordt verricht.

§2. Le nombre de travailleurs pris en considération pour l'application du paragraphe 1er est le nombre de travailleurs occupés au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément au présent article.

§3. Het geschrift bevat met betrekking tot de uitoefening van het recht op afwezigheid:
1) het door de werknemer gedane voorstel betreffende de wijze van uitoefening van het recht;
2) de gewenste begindatum alsook de duur van de uitoefening van het recht;
3) het feit of de werknemer een beroep doet op de afwezigheid zonder motief zoals voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst;
4) de vereiste elementen voor de toepassing van het voorkeur- en planningsmechanisme als geregeld in de onderneming, wanneer de werknemer in de schriftelijke kennisgeving vermeldt dat hij voor de regeling in aanmerking wenst te komen
5) de vermelding van de periodes voltijdse, halftijdse of 1/5de afwezigheid zonder motief die de werknemer voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving reeds heeft genoten bij één of meerdere ondernemingen welke onder de petroleumsector ressorteren, dan wel de verklaring op eer dat er nog geen gebruik is gemaakt van dit recht op afwezigheid.

§3. L'écrit comporte en ce qui concerne l'exercice du droit :
1) la proposition faite par le travailleur quant aux modalités de l'exercice du droit ;
2) la date de prise de cours souhaitée ainsi que la durée de l'exercice du droit ;
3) la mention que le travailleur a recours l'absence sans motif comme prévue dans cette convention collective de travail ;
4) les éléments nécessaires à l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé dans l'entreprise lorsque le travailleur indique dans l'avertissement écrit vouloir en bénéficier ;

5) la mention des périodes d'absence non motivée à temps plein, à mi-temps ou d'1/5 dont le travailleur a déjà jouis avant l'avertissement écrit auprès d'une ou plusieurs entreprises ressortissant au secteur pétrolier, ou sa déclaration sur l'honneur qu'il n'a pas encore utilisé son droit.

.

§4. De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het geschrift als bedoeld in § 1, waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

§4. L'avertissement écrit visé au paragraphe 1er se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception.

Art. 10. § 1. Bij uitoefening van het recht op afwezigheid :
1) worden ofwel de arbeidsprestaties onderbroken en wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig geschorst;
2) worden ofwel de arbeidsprestaties verminderd tot een halftijdse betrekking en wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dit geschrift vermeldt de arbeidsregeling en het werkrooster die zijn overeengekomen ingevolge artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De arbeidsregeling die wordt vermeld in de schriftelijk vastgestelde arbeidsovereenkomst is één van de regelingen die voorkomen in het arbeidsreglement, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Art. 10. §1. Lorsque le droit à l'absence est exercé :

1) soit les prestations de travail sont interrompues et l'exécution du contrat de travail est suspendue complètement ;
2) soit les prestations de travail sont réduites à mi-temps et le contrat de travail est constaté par écrit ; cet écrit mentionne le régime de travail et l'horaire convenus conformément au prescrit de l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le régime de travail mentionné dans le contrat de travail constaté par écrit doit être l'un de ceux indiqués dans le règlement de travail conformément au prescrit de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

3) worden ofwel de arbeidsprestaties verminderd tot een 4/5 betrekking en wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dit geschrift vermeldt de arbeidsregeling en het werkrooster die zijn overeengekomen ingevolge artikel 11 bis van de voornoemde wet van 3 juli 1978. De arbeidsregeling die wordt vermeld in de schriftelijk vastgestelde arbeidsovereenkomst is één van de regelingen die voorkomen in het arbeidsreglement, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

3) soit les prestations de travail sont réduites à un 4/5 temps et le contrat de travail est constaté par écrit ; cet écrit mentionne le régime de travail et l'horaire convenus conformément au prescrit de l'article 11 bis de ladite loi du 3 juillet 1978. Le régime de travail mentionné dans le contrat de travail constaté par écrit doit être l'un de ceux indiqués dans le règlement de travail conformément au prescrit de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

§2. De wijze van uitoefening van het recht op afwezigheid, wordt door de werknemer voorgesteld in de schriftelijke kennisgeving die hij overeenkomstig artikel 9 aan de werkgever doet toekomen.
Uiterlijk op de laatste dag van de maand volgend op de maand tijdens welke de schriftelijke kennisgeving werd verricht, worden de werkgever en de werknemer het eens over de voorgestelde wijze van uitoefening van het recht. Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

§2. Les modalités de l'exercice du droit sont proposées par le travailleur dans l'avertissement écrit qu'il adresse à l'employeur conformément à l'article 9. L'employeur et le travailleur s'accordent, au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'avertissement écrit a été opéré, sur les modalités proposées de l'exercice du droit. En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

§ 3. De dagen waarop het recht op afwezigheid wordt uitgeoefend, worden derwijze gespreid dat de continuïteit van de onderneming of van de dienst wordt gewaarborgd. Een akkoord op ondernemingsniveau kan deze spreiding verduidelijken.

§3. Les jours où le droit à l'absence est exercé, sont répartis de manière à assurer la continuité de l'entreprise ou du service. Un accord au niveau de l'entreprise peut préciser cette répartition.

Art. 11. §1. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving kan de werkgever de uitoefening van het recht afwezigheid uitstellen wegens overschrijding van de hogervermelde grens van 7%, of om ernstige interne of externe redenen. De ondernemingsraad kan deze redenen voor de onderneming verduidelijken. Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

Art. 11. §1er. L'employeur peut, dans le mois qui suit l'avertissement écrit, reporter l'exercice du droit pour cause de transgression de la limite de 7% susmentionnée, ou pour des raisons internes ou externes impératives. Le conseil d'entreprise peut préciser ces raisons pour l'entreprise. En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

§2. Het recht gaat in uiterlijk 6 maanden te rekenen vanaf de dag waarop het uitgeoefend zou zijn als er geen uitstel was geweest. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

§2. Le droit prend cours au plus tard 6 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report. L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur d'autres modalités.

§ 3. Het uitstel als bedoeld in § 1 is begrepen in de termijn die voortvloeit uit de toepassing van het voorkeuren planningsmechanisme als geregeld in de onderneming.

§ 3. Le report visé au paragraphe 1er est inclus dans le délai qui découle de l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé dans l'entreprise.

§ 4. De werkgever kan de uitoefening van het recht op 1/5de afwezigheid intrekken of wijzigen om redenen en voor de duur van deze redenen, als bepaald door:
1) de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging;
2) het arbeidsreglement bij ontstentenis van de in 1) genoemde organen.
Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten

§ 4. L'employeur peut retirer ou modifier l'exercice du droit à 1/5 d'absence pour des raisons, et pour la durée de celles-ci, déterminées par le biais :
1) du conseil d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale ;
2) en l'absence des organes cités au 1°, du règlement de travail.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

Art. 12. De nadere regels voor de organisatie van het recht op afwezigheid ten belope van één dag per week - of een gelijkwaardige regeling - voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of per cyclus in een arbeidswerkregime verdeeld over vijf dagen of meer, worden bepaald op ondernemingsniveau.

Art. 12. Les règles pour l'organisation du droit à l'absence à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent se fera au niveau de l'entreprise pour les travailleurs occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus.

HOOFDSTUK III
GELDIGHEIDSDUUR

Art. 13. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

CHAPITRE III
DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 13. La présente convention collective de travail produit ses effets du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus.